

COMMUNE DE DACHSTEIN



21, rue Principale - 67 120 DACHSTEIN
Tél. 03 88 47 90 60
Fax 03 88 47 90 61
E-mail : mairie@dachstein.fr

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL EN MAIRIE DE DACHSTEIN

L'an deux mille vingt et un, le onze octobre deux mille vingt et un, le Conseil Municipal de la commune de Dachstein, convoqué par lettre du sept octobre deux mille vingt et un, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la mairie de Dachstein en raison de l'amélioration de l'état d'urgence sanitaire, sous la présidence de Monsieur Jean Claude ANDRE, Maire.

Présents :

Laetitia MARTZ, André DENNI, Patrice CLEDAT, Jean-Claude DEISS, Nadine JUNG, Grégory OSWALD, Xavier SCHNEIDER ; Gaby SITTER ; Morgane DEIBER WILLMANN ; Pascal FRITSCH.

Absents excusés :

Natalie MARTIN donne procuration à Laetitia MARTZ ; Dominique EMOND donne procuration à Pascal FRITSCH ; Anne WERNHER donne procuration à Xavier SCHNEIDER ; Séverine LUTZ donne procuration à Laetitia MARTZ ; Christian BOULET ; Edith BENTZ et Fabien SCHMITT

Absent non excusé :

Aux fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 et pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire prévu à l'article L 3131-12 du Code de la santé publique déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020, la réunion du conseil municipal se tient exceptionnellement au complexe sportif et culturel et dans des conditions conformes aux règles sanitaires en vigueur.

Le conseil scientifique préconise le respect des règles sanitaires suivantes qui doivent être scrupuleusement respectées :

- port du masque individuel (des masques sont mis à disposition),
- lavage des mains avec une solution hydro alcoolique préalablement au remplissage du bulletin de vote et utilisation d'un stylo personnel pour signature de la feuille d'émargement (du gel est mis à disposition),
- manipulation des bulletins au moment du dépouillement et du comptage des votes par une seule personne ; le comptage pouvant être validé le cas échéant par une autre personne sans qu'elle ait à toucher le bulletin.

DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

Madame Morgane DEIBER WILLMANN, est élue secrétaire de séance à l'unanimité en application de l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales et procède à la vérification des procurations et constate que le quorum est atteint.

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 24 SEPTEMBRE 2021

le Conseil Municipal approuve le procès-verbal des délibérations prises en séance du 24 septembre 2021.

**A l'unanimité des voix des membres présents,
moins une abstention Pascal FRITSCH
et Dominique EMOND par procuration**

**21-043 MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P)**

LE CONSEIL MUNICIPAL

Sur rapport de Monsieur le Maire,

- VU** le code général des collectivités territoriales ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;
 - la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136 ;
 - le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
 - le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;
 - l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
 - l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
 - l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021

- Attaché,
- Rédacteur,
- Animateur,
- Adjoint administratif,
- Adjoint d'animation,
- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM),
- Adjoint technique.

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2, et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans, au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme (IFSE) :

Conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée, la part IFSE du régime indemnitaire est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents en congés de maternité, en congé pour adoption, en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.

Pour les autres congés ou absences (congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour accident de service ou maladie professionnelle, congé de longue maladie (CLM), congé

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021

de longue durée (CLD), congé de grave maladie), le versement de l'IFSE est supprimé à compter du premier jour d'absence à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (voir annexe 1) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - o Niveau hiérarchique ;
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement) ;
 - o Type de collaborateurs encadrés ;
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) ;
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions ;
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs ;
 - o Délégation de signature.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et des sous-critères suivants :
 - o Connaissance requise ;
 - o Technicité / Niveau de difficulté ;
 - o Champ d'application ;
 - o Niveau de diplôme requis ;
 - o Certification/habilitation ;
 - o Autonomie ;
 - o Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité ;
 - o Rareté de l'expertise.

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - o Relations externes / internes ;
 - o Contact avec un public difficile ;
 - o Impact sur l'image de la collectivité ;
 - o Risque d'agression physique ;
 - o Risque d'agression verbale ;
 - o Exposition aux risques de contagion(s) ;
 - o Risque de blessure ;
 - o Itinérance/déplacement hors de la résidence administrative ;
 - o Variabilité des horaires ;
 - o Contraintes météorologiques ;
 - o Permanence physique ou téléphonique ;
 - o Liberté de pose des congés ;
 - o Obligation d'assister aux instances ;
 - o Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste ;

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021

- Attention portée à l'engagement juridique ;
- Respect de la confidentialité ;
- Actualisation des connaissances ;
- Gestion de projets ;
- Tutorat ;
- Référent formateur.

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe 1 :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

ARTICLE 3 : LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un **complément** indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement. Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le complément indemnitaire annuel est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021**Modulation selon l'absentéisme (CIA)**

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de congé pour adoption, de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.

Pour les autres congés ou absences (congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour accident de service ou maladie professionnelle, congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie), le versement du CIA est supprimé à compter du premier jour d'absence à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence.

ARTICLE 4 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée, le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 60 % affectés sur l'IFSE,

GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) <i>(60 % du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</i>	Montant plafond annuel fonction (CIA) <i>(40% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</i>	Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels
A1 (Groupe 1)	Secrétaire générale	Attaché	25 560 €	17 040 €	42 600 €
B1 (Groupe 1)	Directeur du périscolaire	Animateur	11 916 €	7944 €	19 860 €
B2 (Groupe 2)	Rédacteur principal 2 ^e classe	Rédacteur	10 920 €	7280 €	18 200 €
C1 (Groupe 1)	Agent administratif polyvalent	Adjoint administratif	7560 €	5040 €	12 600 €
C1 (Groupe 1)	Chef d'équipe	Agent de maîtrise	7560 €	5040 €	12 600 €
C1 (Groupe 1)	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)	ATSEM	7560 €	5040 €	12 600 €
C1 (Groupe 1)	Animateur en centre périscolaire	Adjoint d'animation	3024 €	2016 €	12 600 €

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021

C2 (Groupe 2)	Agent d'entretien des espaces verts	Adjoint technique	7200 €	4800 €	12 000 €
C2 (Groupe 2)	Agent d'entretien	Agent technique	7200 €	4800 €	12 000 €

- 40 % affectés sur le CIA.

DECIDE

A l'unanimité des membres présents ;

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 1^{er} janvier 2022
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement en fonction de l'évolution et dans les limites des textes de référence
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus ;
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;
- Abroge les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSSEP.

PJ :

- ✓ Annexe 1 – Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE)
- ✓ Annexe 2 - Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA)

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil municipal.

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal
Séance du 11 octobre 2021

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

NOM et PRENOM	SIGNATURE	NOM et PRENOM	SIGNATURE
Jean Claude ANDRE		Xavier SCHNEIDER	
Laetitia MARTZ		Anne WERNHER	
André DENNI		Morgane WILLMANN	Donne procuration à Nadine JUNG
Gaby Fernande SITTER	Donne procuration à Grégory OSWALD	Dominique EMOND	
Grégory OSWALD		Jean-Claude DEISS	
Natalie MARTIN	Donne procuration à Laetitia MARTZ	Vincent MARTIN	
Patrice CLEDAT		Edith BENTZ	
Séverine LUTZ		Pascal FRITSCH	
Christian BOULET	Donne procuration à Grégory OSWALD	Fabien SCHMITT	
Nadine JUNG			

COTATION IFSE commune de DACHSTEIN
(sur une base totale de 124 points maximum)

CRITERES		ECHELLE D'EVALUATION					
INDICATEURS		DGS	Directeur	Chef de service	Encadrant intermédiaire	Non encadrant	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique						
		5	4	3	2	1	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50	
		4	1	2	3	4	
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun	
		4	1	1	1	0	
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de proximité	Coordination	Sans	
		4	3	2	1	0	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible		
		4	3	2	1		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible				
	3	2	1				
délégation de signature	OUI	NON					
	1	0					
Nombre de points maxi	25						

Critères	Indicateurs	Echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	5	1	3	5		
	champ d'application	monométier ou mono-sectoriel	Diversité domaines de compétences			
	4	1	4			
	niveau de diplôme requis	I (Bac+5)	II (Bac+4)	III (Bac +2)	IV (Baccalauréat)	V (CAP, BEP)
	5	5	4	3	2	1
	certification/ habilitation	OUI	NON			
	1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large			
5	1	3	5			
Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité	Forte	Modérée	Faible			
3	3	2	1			
Rareté de l'expertise	OUI	NON				
1	1	0				
Nombre de points maxi	28					

Critères	Indicateurs	Echelle d'évaluation
----------	-------------	----------------------

Relations externes / internes	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
5	1	1	1	1	1
contact avec public difficile	oui	ponctuel	non		
3	3	1	0		
impact sur l'image de la collectivité	important	modéré	sans objet		
3	3	1	0		
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
3	1	2	3		
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque de blessure	très grave	grave	légère		
10	9	5	1		
itinérance /déplacements hors R.A	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
5	5	3	1	0	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
7	7	3	1		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
3	3	1	0		
permanences physiques ou téléphoniques	OUI	NON			

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

(issues de la fiche de poste et du document unique)

	2	2	0			
liberté pose congés		encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
obligation d'assister aux instances		rare/sans objet	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste		élevé	modéré	faible		
	3	4	2	1		
Attention portée l'engagement juridique		élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
respect de la confidentialité		fort	faible	sans objet		
	2	2	1	0		
Actualisation des connaissances		indispensable	nécessaire	encouragée		
	3	3	2	1		
Nombre de points maxi	66					

Critères		Indicateurs					Echelle d'évaluation				
Valorisation contextuelle	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel							
		3	3	2	1						
	Tutorat	Oui	Non								
		1	1	0							
	Référent formateur	Oui	Non								
	1	1	0								
Nombre de points maxi	5										

TOTAL IFSE (hors expérience)

		Echelle d'évaluation						
Critères	Indicateurs	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans		
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction)	Expérience dans le domaine d'activité	4	0	1	2	3	4	
	Expérience dans d'autres domaines	3	0	1	diversifiée avec compétences transférables	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	5	0	1	approfondi	non évaluable (nouvel arrivant)		
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	5	1	3	5	0		
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	5	1	2	3	5	0	
	Capacité à exercer les activités de la fonction	5	1	2	3	5	0	
		5	3	0	-3	-6	0	
	Nombre de points maxi	17						
			TOTAL EXPERIENCE					

BAREME CIA		
Critères	Nb de points maxi	Nb de points à attribuer
VALEUR PROFESSIONNELLE		
Réalisation des objectifs	10	
Esprit d'initiative / force de proposition	10	
Sens du service public	10	
Ponctualité - Respect des horaires	5	
Posture et attitudes adaptés à la fonction	5	
Réserve et discrétion professionnelle	5	
QUALITE D'EXECUTION		
Respect de la hiérarchie	10	
Respect des directives et rigueur dans la réalisation des tâches	10	
Capacité à s'organiser dans les délais requis et à rendre compte	5	
Maîtrise des outils nécessaires à la fonction	5	
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences	5	
QUALITE RELATIONNELLE		
Capacité à travailler en équipe	10	
Sens de la communication et partage de l'information	5	
CAPACITE D'ENCADREMENT (pour les agents encadrants exclusivement)		
Capacité d'encadrement et d'expertise	10	
Capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	5	
TOTAL POINTS	100	0

Barème CIA : échelle de points	
Résultat/comportement inférieur aux attentes	0 point
Résultat/Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	1 point
Résultat/Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Résultat/Comportement satisfaisant / Compétences maîtrisées	3 points
Résultat/Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 à 10 points

NB : La répartition des points et % peut être modifiée par la collectivité en fonction de ses priorités

Nombre de points CIA attribués	% maximum du plafond CIA
0 à 15 points :	15%
16 à 30 points :	30%
31 à 45 points :	45%
46 à 60 points	60%
61 à 75 points	75%
76 à 90 points	90%
91 à 100 points	100%